

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
DI PT. ISM BOGASARI FLOUR MILLS  
SURABAYA

S K R I P S I

Diajukan Untuk memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen



Oleh :

ISKANDAR ZULKARNAEN  
0612315055 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”  
JAWA TIMUR  
2013

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
DI PT. ISM BOGASARI FLOUR MILLS  
SURABAYA

S K R I P S I



Oleh :

ISKANDAR ZULKARNAEN  
0612315055 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2013

# S K R I P S I

## PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. ISM BOGASARI FLOUR MILLS SURABAYA

Disusun Oleh :

ISKANDAR ZULKARNAEN  
0612315055 / FE / EM

Telah dipertahankan dihadapan  
dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
Pada Tanggal 31 Juli 2013

Pembimbing :

Tim Penguji :  
Ketua

Dr. Muhadjir Anwar, MM

Dr. Muhadjir Anwar, MM  
Sekretaris

Dra. Ec. Kustini, M.Si  
Anggota

Dra. Ec. Nuruni Ika KW, MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”  
Jawa Timur

Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, MM  
NIP. 196309241989031001

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya” dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi satu syarat penyelesaian Program Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya.

Dalam penyusunan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menghaturkan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor UPN “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen UPN “Veteran” Jawa Timur, dan Dosen Pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membimbing penulisan ini.

4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Manajemen yang telah memberikan ilmu yang sangat bernilai. Sehingga ucapan terima kasihpun dirasa belum cukup untuk menghargai jasa Bapak dan Ibu. Namun teriring do'a semoga apa yang sudah diberikan kepada kami akan terbalaskan dengan berkah dari sang illahi.
5. Yang terhormat Bapak dan Ibu, sembah sujud serta ucapan terima kasih atas semua do'a, restu, dukungan, nasehat yang diberikan kepada penulis.

Semoga Allah SWT melimpahkan berkah dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surabaya, Juli 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
ABSTRAKSI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	10
2.2. Landasan Teori.....	12
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.2. Kinerja Karyawan .....	16
2.2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
2.2.2.2. Penilaian Kinerja .....	18
2.2.3. Komitmen Organisasi.....	20
2.2.4. Kompensasi.....	25

2.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2.2.6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.3. Kerangka Konseptual.....	31
2.4. Hipotesis.....	32

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	33
3.1.1. Definisi Operasional .....	33
3.1.2. Pengukuran Variabel.....	34
3.2. Teknik Penentuan Sampel.....	35
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.3.1. Jenis Data.....	37
3.3.2. Sumber Data .....	37
3.3.3. Pengumpulan Data .....	37
3.4. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	38
3.4.1. Uji Reliabilitas dan Validitas .....	38
3.4.2. Uji Outlier Univariat dan Multivariat.....	38
3.4.2.1. Uji Outlier Univariat .....	38
3.4.2.2. Uji Outlier Multivariat .....	39
3.4.3. Uji Normalitas Data .....	40
3.4.4. Pemodelan SEM (Structural Equation Modeling) ...	40
3.4.5. Uji Hipotesis .....	42

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	45
---------------------------------------	----

4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden .....	45
4.1.2. Deskripsi Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) .....	47
4.1.3. Deskripsi Kompensasi ( $X_2$ ) .....	48
4.1.4. Deskripsi Kinerja Karyawan (Y) .....	50
4.2. Analisis Data .....	51
4.2.1. Evaluasi Outlier .....	51
4.2.2. Evaluasi Reliabilitas .....	52
4.2.3. Evaluasi Validitas .....	54
4.2.4. Evaluasi Construct Reliability dan Variance Extracted .....	55
4.2.5. Evaluasi Normalitas .....	56
4.2.6. Analisis Model One – Step Approach to SEM .....	57
4.2.7. Uji Kausalitas .....	59
4.3. Pembahasan .....	60
4.3.1. Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	60
4.3.2. Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	61

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan .....	63
5.2. Saran .....	63

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Penjualan Mobil pada PT. Mandala Mandiri Motor (Honda Jemursari) Surabaya Periode Januari – Desember 2010 .....	3
Tabel 1.2.	Jumlah Absensi Karyawan PT. Mandala Mandiri Motor(Honda Jemursari) Surabaya Periode Januari – Desember 2010.....	5
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	46
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	46
Tabel 4.4.	Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi ( $X_1$ ).....	47
Tabel 4.5.	Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kompensasi ( $X_2$ ) .....	49
Tabel 4.6.	Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y).....	50
Tabel 4.7.	Residuals Statistics .....	52
Tabel 4.8.	Pengujian Reliability Consistency Internal .....	53
Tabel 4.12.	Standardize Faktor Loading dan Construct dengan Confirmatory Factor Analysis .....	54
Tabel 4.13.	Construct Reliability dan Variance Extracted .....	55
Tabel 4.14.	Assessment Of Normality .....	56
Tabel 4.15.	Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Model One- Step Approach – Base Model.....	58
Tabel 4.19.	Uji Kausalitas Antar Faktor .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1. Model Pengukuran & Struktural Komitmen Organisasi, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan, Model Spesifikasi : One Step Approach – Base Model .....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi ( $X_1$ ),  
Kompensasi ( $X_2$ ), Dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
DI PT. ISM BOGASARI FLOUR MILLS  
SURABAYA

Oleh :

Iskandar Zulkarnaen

Abstraksi

Penelitian ini dilakukan di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya. Berdasarkan pengukuran kinerja karyawan pt. ism bogasari flour mills surabaya, diketahui bahwa produksi tepung di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya pada tahun 2010-2012 mengalami penurunan. Hal tersebut didukung dengan terjadinya penurunan kinerja pada tahun 2012 dibandingkan tahun sebelumnya yang menunjukkan bahwa perlunya peningkatan kinerja perusahaan yang didukung tentunya dengan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya.

Data yang digunakan adalah data primer yaitu data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan bagian produksi di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya yang berjumlah 173 orang. Skala pengukuran yang digunakan adalah likert dengan teknik pengukuran dengan jenjang 1-5. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling tepatnya stratified random sampling adalah metode pemilihan sampel dengan cara membagi populasi ke dalam kelompok-kelompok yang homogen yang disebut strata, dan kemudian sampel diambil secara acak dari tiap strata tersebut. Pada penelitian ini jumlah sampel yang diestimasi penelitian ini adalah sebesar 173 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah PLS untuk melihat kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya.

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sejalan dengan gencarnya usaha pemerintah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, memperluas pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya maka pengembangan dunia usaha di Indonesia yang melibatkan pihak swasta baik dibidang industri maupun perdagangan agar dapat meningkatkan peran sertanya dalam proses pembangunan.

Pentingnya peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga berperan sebagai konsumen dari produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sehingga perusahaan harus mengetahui hal-hal yang berkaitan kesediaan karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan bukan pada perusahaan lainnya

Bogasari merupakan produsen tepung terigu terbesar di Indonesia. Produk utama yang dihasilkan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Bogasari Flour Mills adalah tepung terigu. Hasil penggilingan gandum berupa 76% tepung terigu, 1,5% tepung industri, dan 22,5 berupa brand dan pollard. Bahan baku gandum diolah menjadi menjadi tepung terigu dan dikelompokkan menjadi beberapa jenis tepung

berdasarkan kandungan proteinnya. Produk-produk utama yang dihasilkan PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Bogasari Flour Mills untuk pasaran domestik antara lain: 1. Cakra Kembar Emas, 2. Cakra Kembar, 3. Segitiga Biru, 4. Kunci Biru, 5. Kunci Emas, 6. Lencana Merah, 7. Piramida, 8. Pena Kembar, dan 9. Kastil. Selanjutnya bagian gandum yang tidak terekstraksi menjadi tepung akan diolah menjadi pakan ternak, yaitu pellet dan diolah menjadi bahan lem dalam produksi kayu industri, yaitu industrial flour. ([www.bogasari.com](http://www.bogasari.com))

Salah satu masalah yang dihadapi oleh PT Bogasari Flour Mills Surabaya yang beralamatkan di Jl. Nilam Timur No. 16, Tanjung Perak Surabaya saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup operasionalnya dapat terjamin.

Berikut pengukuran kinerja karyawan di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya tahun 2009 hingga tahun 2012, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Pengukuran Kinerja Karyawan PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya

Periode	Hasil Produksi (Ton)
Tahun 2009	1.996.426
Tahun 2010	2.738.447
Tahun 2011	2.572.832
Tahun 2012	2.167.279

Sumber: PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya, Tahun 2012

Berdasarkan tabel 1.1, diketahui bahwa produksi tepung di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya pada tahun 2010 - 2012 mengalami penurunan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan bagian produksi di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya juga mengalami penurunan.

Untuk melaksanakan kegiatan produksi dibutuhkan faktor- faktor produksi seperti, tenaga kerja, modal, bahan baku, dan skill atau teknologi. Namun yang paling menentukan dalam proses produksi adalah tenaga kerja, karena tanpa tenaga kerja baik itu sebagai skill, pimpinan, staf maupun tenaga kerja langsung, keberadaannya faktor- faktor produksi lainnya tidak berarti apa-apa. Dari proses penggilingan gandum dihasilkan tepung terigu dengan merek: kereta kencana, gunung bromo, semar, segi tiga merah, roda biru lokomotif, cakra kembar dan produk sampingan yang berupa bran (katul gandum), pellet (katul halus), tepung industri yang biasanya disebut tepung pollard dan pellet (brand dan pollard yang dipres). Sedangkan faktor penunjang dalam proses produksi tercakup dalam plant utilities, yang terdiri dari power station (bertanggung jawab dalam penyediaan listrik dan udara yang bertekanan), thermal plant (bertanggung jawab dalam pengadaan air untuk kebutuhan pabrik dan uap air), dan laboratorium. Agar proses produksi di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya dapat berjalan dengan lancar maka perlu adanya tindakan preventif terhadap mesin yang telah beroperasi, hal ini disebabkan karena dalam proses produksinya menggunakan teknologi yang canggih, yang mana apabila ada mesin yang rusak saat beroperasi maka proses produksi berhenti dan akan mengurangi jumlah produk yang dihasilkan oleh perusahaan. (<http://www.bogasari.com/>)

Faktor yang paling menentukan dalam proses produksi adalah tenaga kerja. Untuk melaksanakan kegiatan produksi dibutuhkan faktor-faktor produksi seperti, tenaga kerja, modal, bahan baku, dan skill atau teknologi. Namun yang paling menentukan dalam proses produksi adalah tenaga kerja.

Selanjutnya dilakukan pengukuran kinerja organisasi di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya tahun 2009 hingga tahun 2012, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2

Pengukuran Kinerja Organisasi  
PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya

Kinerja Perspektif	Tahun 2009	Tahun 2010	Tahun 2011	Tahun 2012
Finansial	2,13	2,77	2,66	2,04
Pelanggan	2,82	2,88	2,87	2,55
Bisnis Internal	1,94	2,35	2,44	2,62
Pembelajaran dan Pertumbuhan	2,52	2,67	2,82	1,83
Kinerja Total	2,35	2,67	2,70	2,26

Sumber : PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya, Tahun 2012

Tabel tersebut menunjukkan keadaan kinerja PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya dari tahun 2010 hingga tahun 2012. Terdapat dua warna yaitu warna hijau dan warna kuning, dimana warna hijau menunjukkan bahwa kinerja perusahaan baik, sedangkan warna kuning menunjukkan kinerja perusahaan cukup baik. Batasan pengukuran adalah sebagai berikut, jika nilai pengukuran lebih dari 2,30 ( $> 2,30$ ) maka diberikan warna hijau, sedangkan jika kurang dari 2,30 ( $< 2,30$ ) maka diberikan warna kuning.



Berdasarkan tabel kinerja pengukuran diatas diketahui terjadinya penurunan kinerja pada tahun 2012 dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya peningkatan kinerja perusahaan yang didukung tentunya dengan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada komitmen organisasi. Komitmen dalam organisasi menunjukkan hasrat karyawan terhadap perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi hal yang sangat penting karena mereka berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah diwajibkan oleh perusahaan.

Hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Atmajawati (2008) menyatakan bahwa salah satu dari bentuk kompensasi adalah insentif yang merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, serta kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan

Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan seperti yang dinyatakan oleh Allen dan Meyer (1997) dalam Mamik (2010) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dirasakan

para karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja, dan juga sebaliknya.

Keefektifan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi arus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti output yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit ataupun produktifitasnya melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka akan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja dalam organisasi.

Adapun bentuk komitmen organisasi yang diterapkan di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya adalah terkait dengan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Pimpinan dan supervisor di bagian produksi PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya tidak pernah melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan penting. Selanjutnya pemberian kompensasi yang diterapkan di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya adalah terkait pemberian gaji karyawan. Berdasarkan peraturan di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya bahwa kenaikan gaji dilakukan setahun sekali pada awal tahun. Ini sengaja dilakukan, karena angka inflasi diumumkan pemerintah pada awal tahun. Tapi pada kenyataannya kenaikan gaji karyawan tidak selalu ada kenaikan di setiap tahunnya. (<http://202.59.162.82/swamajalah/sajian/details>).

Dari kenyataan di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya tersebut di atas menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian antara peraturan yang ada dengan pelaksanaan di lapangan. Oleh karena itu PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya

perlu melakukan perbaikan di bidang yang berhubungan dengan kompensasi dan komitmen organisasi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Mamik (2010) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya”

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. ISM Bogasari Flour Mills Surabaya

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Bagi Universitas

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembandingan bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi UPN “Veteran” Jatim pada umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan maupun bahan informasi dalam rangka mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandangan tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.